

DERECHO COLECTIVO

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidade de Vigo
mfprieto@uvigo.es

Palabras clave: libertad sindical; negociación colectiva; conflicto colectivo.

Palabras chave: liberdade sindical; negociación colectiva; conflito colectivo.

Keywords: freedom of association; collective bargaining; collective conflict.

LIBERTAD SINDICAL. Libertad de autoorganización. Sección sindical mixta laborales-funcionarios a nivel provincial. Sindicato con representación legal inferior al 10% en junta de personal y sin representación en comité de empresa. Garantías delegado sindical. Crédito horario.

STS (Sala do Social) de 31 de marzo de 2022. Recurso de Casación 101/2020. ECLI:ECLI:ES:TS:2022:1352

Normas aplicadas:

Art. 10.3 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Arts. 68.e) Estatuto de los Trabajadores y 41 Estatuto Básico del Empleado Público

Apartado d. 4) Acuerdo Marco sobre relaciones laborales de la Entidad Empresarial de Correos y Telégrafos

La CGT presenta demanda de tutela de derechos fundamentales por vulneración del derecho de libertad sindical frente a la empresa Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. Celebradas elecciones sindicales en el ámbito de la provincia de Pontevedra, de forma separada para laborales y funcionarios, el sindicato no obtuvo representación entre los 21 miembros del comité de empresa elegidos por los 887 electores del personal laboral y obtuvo un delegado para la junta de personal de 13 miembros entre los 332 electores del personal funcionario, que equivale al 7,69%.

El sindicato tiene sección sindical de ámbito provincial, igual que los órganos de representación, y por decisión de sus afiliados es mixta, para incluir a laborales y funcionarios afiliados al sindicato. Se designó un delegado sindical al que la empresa reconoció un crédito horario de 30 horas mensuales. La demanda solicita para el delegado sindical 40 horas mensuales, que corresponderían ex arts. 10.3 LOLS, 68 e) ET y 41 EBEP si se computa toda la plantilla, frente a las 30 horas que la entidad le reconoce, al computar solo al personal funcionario, con fundamento en el Acuerdo Marco sobre relaciones laborales de la Entidad Empresarial de Correos y Telégrafos. El sindicato insta el cese de la conducta que considera antisindical y la reparación de los daños y perjuicios. El TSJ de Galicia desestima la demanda y, en casación, el TS confirma la sentencia recurrida.

La Sala de instancia basa su desestimación en la doctrina del TS que reconoce el derecho de las organizaciones sindicales a la auto organización, que les permite organizar libremente la estructura representativa que desean implantar en la empresa, eligiendo el nivel de referencia en el que pretenden actuar -centro de trabajo, empresa en su conjunto, nivel provincial...-. Ahora bien, el ámbito que legitima la creación de la sección sindical por la presencia del sindicato en los órganos de representación unitaria, conforme al art. 10.1 LOLS, ha de ser el mismo que ha de tomarse en cuenta para determinar el número de delegados sindicales y su crédito horario.

Trasladada esta doctrina al caso de autos, se admite la posibilidad de constituir una sección sindical mixta de ámbito

provincial única para toda la empresa, pero ni el número de delegados de la sección sindical ni las horas de su crédito horario se puedan obtener de la suma del conjunto de personal funcionario y laboral cuando solo se ha conseguido representación en la junta de personal y no en el comité de empresa. La libertad del sindicato para elegir el delegado sindical y que represente a laborales y funcionarios, pese a haberse celebrado las elecciones separadamente, entra dentro de su facultad de auto organización, pero no le da derecho a sumar los electores laborales y funcionarios para determinar el crédito horario. El ámbito en el que se mide la audiencia electoral ha de ser el mismo que el tomado en cuenta para determinar el tamaño de la plantilla.

El TS recuerda asimismo la doctrina que distingue dualidad de delegados sindicales. El sindicato tiene derecho a nombrar delegados sindicales con los derechos y prerrogativas que le confiere la LOLS cuando se cumplan los requisitos legalmente exigidos para ello. Pero ello no obsta a que el sindicato puede igualmente nombrar representantes de su sección sindical cuando no se cumplan esos requisitos, aunque, en este caso, sin los derechos, garantías y prerrogativas de la LOLS.

En el caso enjuiciado, no resulta controvertida la facultad de organización del sindicato para crear una sección sindical mixta provincial que integre personal laboral y funcionario. Ahora bien, al no tener representación legal en el comité de empresa y ostentar solo un miembro en la junta de personal, que representa en ese ámbito un porcentaje inferior al 10%, el delegado sindical designado ex art. 10.2 LOLS solo podrá generar crédito horario atendiendo al número de electores funcionarios, pues fueron quienes posibilitaron la representación del sindicato en la junta de personal y, por tanto, conforme al art. 10.1 LOLS, la designación del delegado sindical. Es, pues, delegado sindical por su presencia en la junta de personal, pese a que asuma también la representación del personal laboral integrado en la sección sindical mixta provincial.

Por lo demás, tampoco se ha implantado por vía de la negociación colectiva, en el apartado d.4 del Acuerdo Marco de Relaciones laborales en la Entidad Pública, sobre la "bolsa provincial", un crédito horario que atienda a la plantilla

conjunta de personal laboral y funcionario, al margen de la presencia del sindicato en cada uno de los órganos de representación.

LIBERTAD SINDICAL. Derechos de información y consulta.
SAN (Sala do Social) de 7 de enero de 2022.
Procedimiento 496/2020. ECLI:ES: AN:2022:23

Normas aplicadas:

Art. 2 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Arts. 64 Estatuto de los Trabajadores

La AN resuelve la demanda por vulneración del derecho fundamental de libertad sindical presentada por Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada contra Securitas Seguridad España SA. El sindicato demandante entiende vulnerado su derecho de libertad sindical por la conducta antisindical de la empresa, que impide el ejercicio de la actividad y acción sindical de la organización e insta la nulidad y el cese de la conducta y el abono de una indemnización por daños morales.

En una primera sentencia, de 21 de noviembre de 2018, proc. 219/2018, anulada en casación por la STS de 14 de octubre de 2020, rec.40/2019, la AN había estimado la excepción por falta de acción alegada por la empresa demandada. El sindicato actor, con ámbito competencial en todo el territorio nacional, cuenta al menos con 9 representantes unitarios a nivel estatal y con secciones sindicales en distintas ciudades, entre las que se encuentra Pontevedra (así como Valencia, Alicante, Badajoz, Madrid) y la empresa de seguridad privada demandada despliega su actividad en todo el territorio nacional, contando con unos 8.000 trabajadores. En el centro de trabajo de Pontevedra, de entre 150 y 250 trabajadores, el sindicato obtuvo más de un 10% de los votos y obtuvo 2 de los 9 miembros del comité de empresa. Designó, además, un delegado sindical, cuyo nombramiento con las garantías del art. 10 LOLS fue rechazado por la empresa, como también su crédito horario, al no cumplirse el requisito de los 250 trabajadores exigidos por la norma. Delegado sindical y sindicato reclaman ante el TSJ de Galicia, que considera el

comportamiento antisindical y condena a la empresa a cesar en el mismo y a abonar una indemnización de daños y perjuicios, interponiendo la demandada recurso de casación pendiente de fallo. Posteriormente, delegado sindical y sindicato presentan demanda ante los Juzgados de lo Social de Pontevedra por vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente a la actividad sindical y acción sindical por lesión de su derecho a ser informado en todo lo relativo a los cuadrantes y a las horas de los trabajadores de la empresa en Pontevedra, hallándose la demanda pendiente de resolución.

Una situación similar en cuanto al rechazo del delegado sindical y la demanda y estimación por el TSJ de la Comunidad Valenciana se reprodujo en Alicante, si bien la empresa concedió el crédito horario solicitado de forma transitoria y condicionado a su devolución en caso de revocación de la sentencia en casación.

En la sección sindical de Madrid, el crédito sindical de la delegada sindical se acumula al de los dos miembros del comité de empresa para su uso indistinto por ellos. La delegada y el sindicato interponen demanda contra la empresa por conducta antisindical consistente en computar solo ocho horas de jornada cuando se solicitan horas sindicales un día que según cuadrante tendría que haber trabajado doce horas e indemnización por daños morales, que es estimada en instancia y confirmada en suplicación por el TSJ de Madrid. Posteriormente, tras un procedimiento sancionador de la Inspección de Trabajo por falta de entrega a la representación legal de los trabajadores de los cuadrantes horarios, delegada sindical y sindicato presentan demanda ante los Juzgados de lo Social de Madrid por vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la información y daños y perjuicios. La demanda es estimada en instancia y está pendiente de resolución en suplicación. Tras la celebración de nuevas elecciones en 2016, la empresa no rechazó la designación de delegado de la sección sindical, reconociéndoles el crédito horario. No obstante, sindicato y delegado interponen demanda por vulneración de la actividad y acción sindical por no ser informados respecto de documentación necesaria para la

actividad sindical. La demanda es estimada en instancia y está pendiente de resolución en suplicación.

El TS considera vulnerado el derecho de libertad sindical del sindicato, declara la nulidad radical de la conducta de Securitas que impedía la actividad y acción sindical, le ordena su cese inmediato y la condena al abono de una indemnización.

En julio de 2019 la organización sindical presenta nueva demanda por vulneración de libertad sindical instando la nulidad radical de la conducta que impide su actividad y acción sindical, su cese y una indemnización de daños morales. La principal diferencia con el procedimiento anterior deriva del hecho de que, en la fecha de su interposición, ya han ganado firmeza algunas de las sentencias dictadas en los procedimientos individuales. Con todo, en un segundo pronunciamiento de 11 de noviembre de 2019, la AN estima en instancia la excepción de litispendencia del proceso anterior al hallarse pendiente aún de casación, sin entrar en las demás excepciones ni en el fondo del asunto, siendo desestimado por el TS el recurso de casación interpuesto por el sindicato contra esa sentencia ya que la litispendencia exige las mismas identidades que la cosa juzgada (subjética, objetiva y causal), sin que baste con que entre ambos procesos exista una mera conexión o identidad de alguno de estos elementos.

Los hechos declarados probados en instancia eran similares al del proceso previo, si bien el sindicato actor cuenta con un número mayor de representantes unitarios en el ámbito estatal de la empresa y con más secciones sindicales. Se adicionan nuevos hechos acaecidos en las secciones sindicales de Pontevedra por falta de información por la empresa al sindicato y denuncia ante la inspección de trabajo y de Madrid, al haberse estimado íntegramente en instancia las demandas de vulneración del derecho a la libertad sindical, en su vertiente de actividad y acción sindical y haber sido confirmadas las sentencias en suplicación por el TSJ. Respecto de la denuncia interpuesta ante la inspección y el acta de infracción, impugnada por la empresa, el TSJ estima la demanda y entiende que la empresa no ha incurrido en la infracción sancionada. También los acaecidos en Valencia,

Cantabria, Navarra y Alicante por denuncias ante la inspección o demandas judiciales. Se inadmiten, además, en casación otros recursos de Securitatis y se declara la firmeza de las sentencias recurridas.

En paralelo al anterior proceso judicial, de nuevo el mismo sindicato interpone una tercera demanda de tutela de la libertad sindical en diciembre de 2020 con la misma pretensión por vulneración de la libertad sindical durante todo el año 2020, por impedir la empresa el ejercicio de la actividad y acción sindical de la organización sindical. La principal diferencia deriva de nuevo de la firmeza de las sentencias dictadas en procedimientos individuales. Algunas de las demandas por vulneraciones ocurridas, demandadas y enjuiciadas en las distintas secciones sindicales fueron finalmente desestimadas en la instancia o en suplicación. En concreto, de 12 procedimientos incoados por miembros del comité de empresa o delegados sindicales del sindicato, solo prosperaron las tres referidas a la vulneración de la libertad sindical de los actores en su vertiente del derecho a la información. Con todo, la AN afirma que “de conformidad a la doctrina del Tribunal Supremo, el derecho de información no tiene como titular o sujeto activo a los sindicatos” ni ex art. 64 ET ni en virtud del genérico derecho de actividad sindical contenido en el art. 2 de la LOLS, sin perjuicio de que sí se extienda el derecho a los delegados sindicales, pero no al sindicato. Cita, a estos efectos, la doctrina contenida en la STS de 19 de septiembre de 2006.

La empresa alega las excepciones de acumulación indebida de acciones, incompetencia funcional de la Sala, falta de acción y prescripción, que son desestimadas por la sentencia objeto de comentario. La AN parte de la pretensión o *petitum* de la demanda y entiende que se solicita la nulidad radical de la conducta empresarial continuada de impedir el ejercicio de la actividad y la acción sindical de la organización sindical, el cese de la conducta y al abono de la indemnización más que una mera suma de acciones concretas que derivan de lesiones del derecho de libertad sindical, aunque la demanda se sustenta en la existencia de múltiples procedimientos judiciales de carácter individual planteados. Se estima, no obstante, la excepción de cosa juzgada invocada por el

Ministerio Fiscal, en relación con los procedimientos previos resueltos por las SSTS de 14 de octubre de 2020 y 3 de noviembre de 2021 y desestima la demanda sobre vulneración del derecho de libertad sindical.

DERECHO DE HUELGA. Libertad sindical de sindicatos no convocantes y prohibición acceso al centro de trabajo a los miembros del comité de huelga. Indemnización.

STSJ de Galicia (Sala do Social) de 12 de enero de 2022. Recurso de Suplicación 3752/2021. ECLI:ES:TSJGAL:2022:380

Normas aplicadas:

Arts. 7 y 28 Constitución Española.

Art. 2.2 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Art. 4.1.e) Estatuto de los Trabajadores.

Arts. 1141 y 1142 Código Civil .

Art. 7.10, 8.10 y 39 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Arts. 183.1 y 2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

El primer día de huelga indefinida convocada por el comité de empresa para toda la plantilla, la dirección de la empresa ALU IBÉRICA LC SL da instrucciones expresas a los vigilantes de seguridad de la empresa para impedir el acceso a sus instalaciones a los miembros del comité de huelga. La Inspección de Trabajo, tras dos visitas al centro de trabajo acompañadas del requerimiento a la empresa y la negativa de esta a permitir la entrada a dicho comité, con indicación de su motivación vía correo electrónico, levanta acta de infracción grave por lesión del derecho de huelga de los trabajadores, de acuerdo con el art. 7.10 LISOS e impone la sanción en su grado máximo de 6.250 euros.

Los sindicatos CC.OO., UGT GALICIA, CIG, y el comité de huelga integrado por nueve miembros presentan demanda contra ALU IBÉRICA sobre tutela del derecho fundamental de huelga e indemnización de daños y perjuicios. En instancia, el Juzgado de lo Social núm. 1 de A Coruña declara vulnerado el derecho de huelga, ordena el cese de la conducta antisindical y condena a la empresa a abonar a cada uno de

los sindicatos demandantes y a cada uno de los miembros del comité de huelga una indemnización de 6.250 euros en concepto de resarcimiento por los daños y perjuicios derivados de la injerencia en sus derechos fundamentales a la libertad sindical y a la huelga. En suplicación, la Sala confirma la violación del derecho a la libertad sindical de los sindicatos accionantes y de los derechos a la libertad sindical y a la huelga de los trabajadores miembros del comité de huelga. La empresa interesa también en su recurso la reducción de las indemnizaciones que constituyeron la condena con imposición de una única indemnización conjunta, de 6.250 euros, no individualizable. Argumenta al efecto que no cabe individualizar el daño colectivo causado entre sindicatos y miembros del comité de huelga, acreedores solidarios, debiendo el deudor saldar su obligación de pago haciéndola efectiva en cualquiera de ellos, de acuerdo con los arts. 1141 y 1142 del Código Civil.

La sentencia reconoce, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la titularidad de cada una de las organizaciones sindicales, separadamente, de su derecho a la libertad sindical en el contenido esencial de acción sindical a través del ejercicio del derecho de huelga. Se está, pues, ante un daño individual por atañer a un interés propio y singular de cada uno de los sindicatos, en virtud de su derecho fundamental a la libertad sindical. Entiende, así, la Sala que la prohibición de acceso de los miembros del comité de huelga a las instalaciones de la empresa de una forma continuada ha supuesto una injerencia indirecta en la libertad sindical de los sindicatos accionantes, que, a través de los miembros del comité a ellos afiliados, han sufrido la pérdida de eficacia de la medida de conflicto utilizada en el marco de su acción sindical con grave desprestigio de su imagen y de su función general de representación y de defensa de los derechos e intereses en el colectivo de trabajadores de la empresa.

No obstante, ex arts. 183.1 y 2 LRJS, entiende que el pronunciamiento prudente exigido al juzgador en torno a la cuantía de la indemnización, cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, exige una valoración ajustada de la conducta empresarial, grave en

relación a los sindicatos accionantes y muy grave con respecto a los miembros del comité de huelga. En consecuencia, utilizando como módulo de cálculo de la indemnización los arts. 7.10, 8.10 y 39 LISOS, la Sala resuelve fijar en 1.500 euros la cuantía a abonar a cada sindicato, que han sufrido una injerencia grave en su libertad sindical a través de los miembros del comité afiliados, pese a no haber sido los convocantes de la huelga y con 3.000 euros a cada uno de los nueve miembros del comité de huelga, privados por completo de sus funciones y del ejercicio mismo del derecho de huelga. No se justifica de forma minuciosa, más allá de valoración prudente del juzgador en torno a la cuantía de la indemnización, la diferencia en el importe de la indemnización.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. Mandato. Revocación. Límites. Validez.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 10 marzo de 2022. Recurso de Suplicación 4890/2021. ECLI:ES:TSJGAL:2022:1740

Normas aplicadas:

Arts. 67.3 y 89 Estatuto de los Trabajadores.

Art. 66.3 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La Sala confirma el pronunciamiento de la instancia, que desestima una demanda de impugnación de la revocación parcial de las dos delegadas de UGT del comité de empresa. Discuten las demandantes y recurrentes la validez de la revocación de los cargos que ostentan como miembros electos del comité de empresa de DomusVi Bembrive. Fundan sus alegaciones en la existencia de una mera manifestación de la voluntad de revocarlas de sus cargos en el comité de empresa, sin la convocatoria de una asamblea al efecto y sin que pudiera inferirse la voluntad de celebrar tal asamblea cuando el listado de firmas anexo a la comunicación remitida a la autoridad laboral no menciona momento y lugar de la convocatoria, ni la fecha en la que cada firmante manifestó su parecer. Además, entienden que el carácter individual del cargo impide someter la decisión de revocación de los cargos de forma conjunta, con papeletas de votación que solo

permitían expresar el voto favorable o desfavorable a la revocación de ambas delegadas, por más que forme parte de un órgano colegiado. Y consideran infringido los arts. 67.3 y 89 ET, al encontrarse al tiempo de la revocación el convenio colectivo de residencias privadas de la 3ª edad de Galicia denunciado y haberse instado ya el inicio de gestiones para la constitución de la mesa negociadora del nuevo convenio.

No cuestiona la Sala la posibilidad de los trabajadores que los hayan elegido de remover, durante su mandado, a los representantes que no responden a sus expectativas o intereses, en los términos previstos en el art. 67.3 ET, que exige la celebración de asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y la adopción de la decisión por mayoría absoluta, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. Y considera que no concurren las irregularidades formales denunciadas por las recurrentes. El escrito promoviendo la celebración de la asamblea con el objeto de la revocación de las delegadas de UGT se comunicó a la Consellería de Economía, Empleo e Industria, acompañado del listado de trabajadores que suscribían su revocación, con independencia de que no fuese del todo exacto y pareciese reflejar la voluntad anticipada de revocación. Con todo, la decisión se adoptó en asamblea, anunciada y publicada con un punto del orden del día referido a la revocación, con asistencia de un amplio quorum y con una amplia mayoría, que dejaría sin base la denuncia de irregularidades en el censo de votantes con respecto a cuatro electores mal encuadrados, que, por lo demás, no se concretan en la demanda. También aclara la sentencia que la norma no exige que la revocación sea de uno en uno de los miembros del comité, ni impide, por tanto, una revocación conjunta para ambas delegadas.

Finamente, en relación a la prohibición de revocación durante la tramitación de un convenio, recuerda la Sala, conforme al art. 89 ET, que el proceso se inicia cuando una de las partes, social o empresarial, comunica a la otra la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el caso de autos únicamente existía la solicitud de un sindicato minoritario a la autoridad laboral instando la convocatoria de las asociaciones patronales para

constituir la mesa negociadora del convenio, sin que pueda afirmarse que exista una negociación colectiva en trámite. Por otra parte, el motivo debería en todo caso descartarse al no acreditarse que las actoras formen parte de comisión negociadora alguna.

DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL. Promoción de elecciones y mandato electoral. Principio de igualdad. Fuentes del derecho y jerarquía normativa.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 30 marzo de 2022. Recurso de Suplicación 6455/2021. ECLI:ES:TSJGAL:2022: 2295

Normas aplicadas:

Arts. 14, 24 y 28 Constitución.

Art. 1.6 Código Civil.

Art. 67.3 Estatuto de los Trabajadores

Frente a la revocación del mandato como representante legal de los trabajadores efectuada por la asamblea de trabajadores por 21 votos a favor de la revocación y un voto en blanco, el actor, representante del Sindicato FS-TES, presenta demanda de impugnación de la revocación contra la empresa y los trabajadores reunidos en asamblea. Invoca vulneración de derechos fundamentales, del principio de igualdad, de la garantía de indemnidad y de la libertad sindical y solicita indemnización por daño moral. Desestimada la pretensión en la instancia, se alza en suplicación denunciando infracción de los arts. 14, 24 y 28 CE. Opone el actor a la falta de indicios de vulneración de los derechos fundamentales en la revocación invocada en la sentencia de instancia, su despido en la fecha en que le correspondía asumir la representación de los trabajadores tras la dimisión del representante de UGT como hecho constatado que califica de grave, evidente y probado. También su inclusión en diferentes procedimientos junto con otros afiliados del FS-TSE que se oponían a la rebaja salarial. La Sala desestima el recurso y argumenta frente a la vulneración del derecho a la libertad sindical, igualdad y garantía de indemnidad, que la revocación se acordó por

asamblea, al amparo del art. 67.3 ET, siendo abrumador el resultado de la votación a favor de la revocación, fruto de la libre voluntad manifestada por los trabajadores, sin que se haya acreditado presiones de la empresa u otra intervención en el proceso de convocatoria y asamblea. Responde al modelo del mandato representativo y no del mandato imperativo. El art. 67.3 ET, para garantizar la independencia de los representantes en el ejercicio de sus funciones impide su revocación “durante la tramitación de un convenio colectivo”, pero como contrapeso reconoce la potestad de los representados de revocar *ante tempus* el mandato encargado, si se estima ineficaz o insatisfactoria su actividad de defensa de los intereses e interlocución del personal representado.

Afirma el tribunal que no se ha acreditado injerencia empresarial alguna en la asamblea o en la voluntad de los trabajadores, sin que el hecho de que el actor haya ejercido su actividad sindical realizando diversas denuncias y reclamaciones constituya indicio de vulneración de derechos fundamentales y sin que exista tampoco indicio alguno de presión empresarial que pueda acreditar que el derecho ejercido por los trabajadores en la asamblea revocatoria no responde a su propio interés.

CONFLICTO COLECTIVO. Tiempo de trabajo y descansos. Fórmula mixta de compensación de las horas extraordinarias. Sector comercio de alimentación.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 19 de mayo de 2022. Procedimiento 14/2022. ECLI:ES:TSJGAL:2022:3737

Normas aplicadas:

Arts. 3.1, 1281 y ss. Código Civil.

Arts. 82.1 y 91.3 y 4 Estatuto de los Trabajadores

Art. 15 del Convenio Colectivo de comercio de alimentación de la provincia de A Coruña

Se presenta demanda de conflicto colectivo por la CIG contra el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de comercio de alimentación de la provincia de A Coruña al objeto de que se declare que el art. 15 del Convenio solo

admite que las horas extraordinarias se paguen con recargo del 50% (100% para las realizadas en domingos y festivos) o bien se compensen, si hay acuerdo entre empresa y trabajador, en descanso con el mismo porcentaje de recargo. Entiende el sindicato que no pueden tener base en el Convenio otras fórmulas mixtas de abono y compensación. Y ello frente a la práctica de importantes empresas del sector de compensar horas extraordinarias mediante el valor de la hora ordinaria, compensando no económicamente sino en descanso el 50% del recargo, salvo respecto de las horas extras realizadas en domingos y festivos que se abonan en su integridad con el recargo del 100%.

Previamente, el sindicato insta resolución interpretativa a la Comisión Mixta del Convenio sobre el art. 15 del convenio, para aclarar si solo admite que las horas extras se paguen con el recargo del 50%, o bien, si hay acuerdo entre las partes, se compensen en descanso con el mismo recargo, sin que puedan fundarse en el convenio fórmulas mixtas de pago o compensación. El tenor literal del art. 15 afirma que "...las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50% de su valor. Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos, se abonarán con un recargo del 100% de su valor desde la firma del convenio. Por común acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrán sustituir la compensación económica de estas horas extras, por descanso compensatorio en el mismo porcentaje de recargo en que están retribuidas". La solicitud del sindicato parece acorde con el informe de la Inspección de Trabajo que, ante el silencio del convenio en relación con fórmulas mixtas, afirma que se trata "de una cuestión de interpretación del convenio, de dirimir, en suma, si una fórmula de compensación como la empleada por la empresa tiene encaje dentro de dicho precepto o no, lo cual solo puede ser dirimido por la Comisión Paritaria del convenio o por la jurisdicción social".

En interpretación de la Comisión, el convenio prima el acuerdo entre empresa y trabajador en la compensación de las horas, por lo que resulta viable una fórmula híbrida de compensación en dinero y en descanso, si hay acuerdo de las partes y siempre que se cumpla con el recargo del 50%. CIG

entiende que esta interpretación excede de las funciones de la Comisión al habilitar una tercera vía de compensación no negociada ni regulada en el Convenio y demanda a ASAC, USO, UGT y CC.OO.

Para las partes demandadas, en cambio, la práctica empresarial es acorde con el espíritu y la letra del convenio, inalterada en este extremo desde 1998, que prioriza la compensación económica, pero permite sustituirla de común acuerdo de las partes por descanso con el mismo porcentaje de recargo, sin que se impida un acuerdo mixto, siempre que se respete el porcentaje del recargo.

En relación con la interpretación de los convenios colectivos, recuerda la Sala doctrina reiterada que parte de que el convenio colectivo es fruto de la autonomía de la voluntad y de la negociación colectiva, aunque por su categoría de norma y su incorporación al sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, obliga, ex art. 82.1 ET "a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro del ámbito de su aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia". Esta naturaleza mixta de norma y contrato exige escrutar la voluntad de los negociadores e interpretar su contenido, combinando reglas de interpretación de las normas y de los contratos. Ha de tenerse en cuenta el tenor literal y la intención conforme a los arts. 3.1 y 1281 y siguientes Código civil. En este sentido, la STS de 7 de noviembre de 2018 reitera doctrina anterior y afirma que "la interpretación de las normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes".

La Sala desestima la demanda. El tenor del art. 15 del Convenio no prohíbe fórmulas mixtas de compensación de las horas extraordinarias como la cuestionada. Se entiende que, conforme a ese tenor, por común acuerdo entre las partes, la compensación económica de las horas extras puede sustituirse por descanso compensatorio, y no solo

totalmente, como pretende la parte actora. En este sentido, no descarta la posibilidad de sustitución parcial. Es más, considera el acuerdo fruto de la función interpretativa de administración del Convenio, conforme a los arts. 91.3 del ET y 30 del Convenio Colectivo el acuerdo de la Comisión paritaria y conforme a los criterios hermenéuticos de los arts. 3 y 1281 a 1283 del CC, que también reconoce el informe de la Inspección. No se está realizando, a juicio de la Sala una integración extensiva, ni, por tanto, funciones negociadoras. La Sala rechaza atribuir al acuerdo la fuerza de convenio estatutario que pretende la demandada, al no acreditarse los trámites previstos en el art. 91.4 ET y concordantes, que obligarían a utilizar el procedimiento de impugnación de convenios para cuestionar el acuerdo por ilegalidad o lesividad.

LIBERTAD SINDICAL. Conducta antisindical. Denegación al delegado sindical de la información solicitada.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 24 de mayo de 2022. Recurso de suplicación 5850/2021. ECLI:ES:TSJGAL:2022: 3687

Normas aplicadas:

Art. 28.2 Constitución

Art.10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Arts. 8, 34.9, 35.5 y 64 Estatuto de los Trabajadores

Arts. 204.4 y 235.1 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Ante la falta de respuesta por la empresa Prosegur a la solicitud de información solicitada por un delegado sindical de CIG para conocer las horas extras realizadas y poder negociar con la empresa su disminución y la conversión en trabajadores a tiempo completo de trabajadores a tiempo parcial, el sindicato y el representante presentan demanda de tutela de derechos fundamentales. La información solicitada (listados de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores nocturnos, de horas extras y excesos de jornada, de accidentes de trabajo...) no constaba tampoco ni podía derivarse de otra información puesta en conocimiento del comité de empresa o de otro delegado sindical. El juzgador de instancia estima la demanda y condena a la

empresa a cesar en su conducta antisindical y entregar la información solicitada y al abono de una indemnización de daños morales.

La empresa funda su recurso de suplicación en la falta de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical y centra la cuestión debatida en la interpretación de los arts. 10.3.1º LOLS y 64 ET y legislación estatal y convencional concordante. En este sentido, argumenta que la pretensión de obligar a la empresa a entregar un informe individual por trabajador que detalle su mano de obra (lugar de prestación de servicios, jornada diaria, horas extras, etc.) comporta una carga exagerada para la empresa, carente de fundamento legal y considera que solo se reconoce de manera expresa con respecto al resumen mensual de horas extras. Ello sin perjuicio de que la empresa deba acceder a la petición de visualización y consulta en las oficinas de la empresa del contenido del registro diario de jornada, conforme a la Guía sobre registro de jornada del Ministerio de Trabajo (apartado C2) y al criterio técnico 101-2019.

La Sala, en cambio, recoge doctrina judicial y constitucional que extiende, sin discusión, el derecho a la información de los arts. 8 y 64 ET a los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa, ex art. 10.3.1 LOLS y lo considera parte del contenido funcional o de actividad del derecho de libertad sindical, dirigido a la defensa de los intereses de los trabajadores. Para esa defensa precisará -y podrá emplear- medios que le permitan tanto fiscalizar las actividades empresariales, como ayudar a los empleados en el respeto a sus derechos legítimos y, entre ellos, las libertades de expresión e información respecto de cualquier asunto que pueda repercutir directa o indirectamente en las relaciones laborales. Un comportamiento contrario a ese derecho, u obstaculizador, como reconoce la Sala-, supone una acción antisindical que infringe un derecho fundamental del delegado, concretado en la información a la que tiene derecho, por una decisión empresarial.

Pondera también el tribunal los límites del derecho de información que reconoce el art. 10.3 LOLS a los representantes sindicales, en cuanto no supone un derecho absoluto a cualquier tipo de información y en cualquier forma,

sino a la misma información que reciba o pueda recibir el Comité de Empresa. Debe, pues, tenerse en cuenta el art. 64.7.a) ET y, en relación con la solicitud de listados de horas extraordinarias, excesos de jornada y de trabajo, los arts. 34.9 y 35.5 ET, sobre registro diario de jornada. En este sentido, la Sala considera que la información solicitada por el delegado sindical no solo es relevante para conocer la realización de horas extras sino también si se respetan los límites legales y valorar la posibilidad de reducir su realización e instar la conversión de trabajadores a tiempo parcial en trabajadores a tiempo completo. Así pues, esa información forma parte del contenido de la libertad sindical en su vertiente funcional en los términos señalados.

No entra el tribunal a valorar la forma de facilitarse por parte de la empresa el acceso a la información solicitada (en soporte papel, pendrive, telemático, en archivo informático o incluso permitiendo su consulta en la sede de la empresa), pero entiende que la conducta de la empresa, que obvia las solicitudes del delegado sindical es antisindical y vulnera la libertad sindical. Procede, pues, a la desestimación del recurso con imposición de condena en costas.

CONVENIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LIBERTAD SINDICAL. Delegados de Prevención. Elección. Convenio colectivo

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 31 de mayo de 2022. Procedimiento 12/2022. ECLI:ES:TSJGAL:2022:3956

Normas aplicadas:

Art. 28.1 Constitución

Arts. 35 y 38 Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Art. 190.a) del II Convenio de Empresas Vinculadas

Arts. 182 y 183 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

La sentencia estima la demanda sobre derechos fundamentales presentada por CIG contra la empresa Telefónica de España SA, CC.OO., UGT y el Comité de empresa de Telefónica en Pontevedra, en el que el sindicato demandante, que tiene la condición de más representativo, posee 1 representante de los 9 que lo integran.

Reunido el Comité de empresa para la designación de cinco delegados de prevención para el Comité de seguridad y salud laboral. Pese a la petición del representante de CIG de designación de forma proporcional a los electos por cada una de las candidaturas, fueron elegidos por mayoría de votos los cinco delegados de prevención propuestos por CC.OO. CIG denuncia al Comité Provincial de Seguridad y Salud Laboral la vulneración de la regla de designación proporcional al resultado de las elecciones sindicales del artículo 190.a) del II Convenio de Empresas Vinculadas, que habría supuesto la designación de un delegado de prevención por CIG, alegando vulneración de su derecho a la libertad sindical, que no es reconocida por el comité.

La Sala considera, a la luz de la doctrina constitucional, que puede existir una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical del sindicato accionante, cuando la forma de designar los delegados de prevención haya sido elegida por el comité de empresa de forma ilegal, arbitraria o injustificada sobre la base de su representatividad, y sin que sea posible que dicha vulneración sea alegada por el comité de empresa, pues carece de legitimación para ello.

Los arts. 35 y 38 LPRL, sobre delegados de prevención, no tratan el tema de la proporcionalidad en la designación de representantes de los trabajadores. Según el art. 35, serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación. Y a tenor del art. 38 el Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado, formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual, de la otra.

Con todo, el art. 35.4 autoriza que por la vía del Convenio Colectivo puedan establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención. Y, en concreto, el art 190 del II convenio colectivo de la empresa y vinculadas de 2019, otorga al Comité de Empresa la competencia para la designación de los trabajadores que formarán parte, "en la proporción correspondiente", de los comités provinciales de Seguridad y Salud. Aunque la norma no es clara y la Sala reconoce que puede dar lugar a diferentes interpretaciones y que ha motivado pronunciamientos diferentes, en casos

referidos a la misma cuestión y a la misma empresa, asume la tesis sustentada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, en pronunciamientos de 6 de julio de 2004, 27 de octubre de 2013 y 16 de noviembre de 2020, que estiman las demandas de los sindicatos entendiendo que en la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud debe seguirse el criterio de proporcionalidad establecido en la norma convencional. Interpreta para ello que, para formar e integrar dicho Comité ha de atenderse al número de representantes que se tienen en el Comité de empresa, estableciendo sobre ellos la oportuna proporcionalidad. De otro modo, no se comprende a qué proporción se puede referir el Convenio Colectivo.

Por lo tanto, habiendo seguido el comité de empresa el criterio mayoritario para la designación de los delegados de prevención de riesgos, se ha impedido que existan representantes electos en las candidaturas presentadas por los sindicatos C.I.G. y U.G.T. En cambio, a estos sindicatos les habría correspondido 1 delegado, si se hubiera seguido el criterio proporcional. En consecuencia, la Sala considera vulnerada la libertad sindical del sindicato recurrente, al no existir razón justificada para su exclusión.

En consecuencia, la sentencia declara la nulidad radical de la actuación antisindical, ordena el cese de la misma, así como el abono de la indemnización reclamada por el sindicato accionante, que estima conforme al art. 183 LRJS, teniendo en cuenta que la actuación atentatoria contra la libertad sindical, si fuera cometida por empresario, tendría encaje en el artículo 8.8 LISOS, como falta muy grave.